



Bundesministerium für Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65
www.arbeiterkammer.at
DVR 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65 Fax 501 65	Datum
BMASK- 462.203/0021- VII/B/9/2014	SP-Stg	Gagawczuk	DW 2589 DW 42589	01.09.2014

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz geändert werden; Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, mit der die Arbeitsstättenverordnung und die Verordnung über Sicherheitsvertrauenspersonen geändert werden

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des oa Gesetzesentwurfes und der oa Verordnung und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Generelle Einschätzung

Die BAK begrüßt die geplanten Änderungen im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz als Schritt in die richtige Richtung. Ausdrücklich begrüßt wird die Anhebung des Strafrahmens bei Nichtbereithalten der Lohnunterlagen, die Information der ArbeitnehmerInnen über einen ihr Arbeitsverhältnis betreffenden Strafbescheid, die Einschränkung des Montageprivilegs auf das Geschäftsfeld des „klassischen“ Anlegebaus, die Klarstellung hinsichtlich der Auskunft an den/die Auftraggeber/in nach dem Bundesvergabegesetz und die „Nachschärfung“ bei der Sicherheitsleistung.

Die vorgesehene Ausweitung der Lohnkontrollen im BUA-K-Bereich auf das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien sowie auf den Überlassungslohn und die Sonderzahlungen, ist als ganz wesentlicher Schritt in die richtige Richtung zu begrüßen, bleibt jedoch klar hinter dem Regierungsprogramm zurück, welches eine Ausweitung der Kontrolle auf alle Lohnbestandteile für alle Branchen vorsieht. Diese Einschränkung gegenüber dem Programm der Regierung ist nicht nachvollziehbar, verfassungsrechtlich problematisch und sowohl gegen das Interesse der ArbeitnehmerInnen als auch der korrekten UnternehmerInnen in Österreich.

Hinzuweisen ist, dass sich auf Grund der EU-Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie ein Umsetzungsbedarf für Österreich ergibt. Die Frist dafür endet am 18.6.2016. Da die Umsetzung der Bekämpfung von Lohndumping (insbesondere grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Behörden und Vollstreckung von Strafen) und Sozialbetrug dient, sollte sie möglichst rasch erfolgen. Dies gilt vor allem für die seitens der BAK seit langem geforderte Auftraggeberhaftung für Löhne. Im Sinne einer wirksameren Bekämpfung des Sozialbetruges sollten auch alsbaldigst die im Zuge des Sozialbetrugsgesetzes geschaffenen Straftatbestände (§ 153 c, d und e StGB) im Sinne einer höheren Effektivität überarbeitet werden.

Auch die Beschränkung der Subunternehmerketten bei öffentlichen Auftragsvergaben, die stärkere Etablierung des Best- vor dem Billigstbieterprinzips und Maßnahmen gegen die Gründung bzw Maßnahmen zur raschen Unterbindung der Tätigkeit von Scheinfirmen erachtet die BAK als erforderlich zur Bekämpfung des Sozialbetruges.

Weiters sind folgende Maßnahmen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen erforderlich:

Maßnahmen gegen Scheinselbstständigkeit, wie insbesondere erhöhte Sorgfaltspflichten betreffend die Ausstellung von Gewerbeberechtigungen (Prüfung, ob die Grundausrüstung für einen Gewerbebetrieb wie insbesondere Betriebsmittel überhaupt vorhanden sind) oder Entfernung „umgehungsgeneigter“ Tätigkeiten (zB Eisenbieger) aus der bundeseinheitlichen Liste der freien Gewerbe.

Verlängerung der Verjährungsfrist für Sozialversicherungsbeiträge von derzeit fünf auf zehn Jahre.

Rechnungspflicht (Registrierkassenpflicht) im Tourismus gegen Schwarzgeldzahlungen.

Auf europäischer Ebene sind insbesondere eine stärkere Vernetzung und Kooperation zwischen den Behörden und Sozialversicherungsträgern und Maßnahmen zur Unterbindung von Scheinentsendungen mittels falsch ausgestellter A 1-Formulare erforderlich. Zu überlegen wäre auch die europaweite Einführung E-Card-ähnlicher Ausweise mit Identitätsnachweis und verpflichtender Bereithaltung am Arbeitsplatz, um die grundlegenden Daten zum Arbeitsverhältnis rasch überprüfen zu können.

Die Effektivität der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping hängt auch entscheidend davon ab, ob die Kontrollbehörden und sonst involvierten Stellen mit ausreichend Personal ausgestattet sind bzw davon, dass die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping nicht durch die Wahrnehmung anderer Aufgaben der Kontrollbehörden zu kurz kommt. Ein stärkerer Schutz vor Lohn- und Sozialdumping kann nur mit erhöhtem Personaleinsatz erfolgen. Falls diese erhöhte Kontrolle nicht erfolgt, besteht besonders in Grenzregionen die Gefahr von Wettbewerbsverzerrungen am Arbeitsmarkt.

Von wesentlicher Bedeutung ist es auch, die Zusammenarbeit der beteiligten Institutionen durch Monitoring und entsprechende Abstimmungsprozesse zu verbessern. Dies sollte so wie in den letzten Jahren weiterhin federführend durch das Sozialministerium erfolgen.

Die geplanten Änderungen im ArbeitnehmerInnenschutzrecht werden vor allem unter dem Gesichtspunkt eines wirkungsvollen ArbeitnehmerInnenschutzes abgelehnt. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der geplanten Reduzierung der Anzahl der Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses. In die Sicherheitsvertrauensperson-Verordnung sollte zumindest ein eintägiges Ergänzungsseminar zu den Aufgaben, der Rolle und der Beteiligung von Sicherheitsvertrauenspersonen aufgenommen werden.

Zu den einzelnen Bestimmungen

I. Zu Artikel 1 (Änderungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes) und Artikel 2 (Änderungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes)

§ 7a – Ansprüche gegen ausländische ArbeitgeberInnen ohne Sitz in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat

Die Klarstellung, dass Beiträge nach dem BMSVG und Beiträge oder Prämien nach dem BPG vom Entgeltbegriff iSd §§ 7a und 7b ausgenommen sind, kann nur bedingt befürwortet werden. Bei kurzfristigen Entsendungen wird der mit der Abführung der Beiträge und Prämien und der Abwicklung der entsprechenden Leistungen verbundene Aufwand im Vergleich zur Höhe der Leistungen oftmals unverhältnismäßig hoch sein. Dies gilt jedoch nicht bei längerfristigen Überlassungen. Die BAK spricht sich daher dafür aus, nur Überlassungen bis sechs Monate auszunehmen. Bei längeren Überlassungen sollten die angeführten Beiträge und Prämien auch für entsendete ArbeitnehmerInnen einbezahlt werden.

Die Ausnahme für gewisse kurzfristige Arbeiten von geringem Umfang (geschäftliche Besprechungen, Besuch von Kongressen etc) kann akzeptiert werden. Es wird damit implizit auch klargestellt, dass der Entsendebegriff der §§ 7 ff AVRAG grundsätzlich auf alle Arten von Entsendungen anwendbar ist und nicht bloß auf den Geltungsbereich der Entsenderichtlinie (siehe dazu auch Windisch-Graetz, Grenzüberschreitende Beschäftigung im Transportgewerbe, DRdA 2013, 20).

Das Montageprivileg (Ausnahmen für Montagearbeiten im Zusammenhang mit der Lieferung von Anlagen und Maschinen) ist in der Praxis ein Einfalltor für Lohndumping bzw für Umgehungen. Dies gilt insbesondere für Montagearbeiten und Reparaturen im Zusammenhang mit Lieferungen von Maschinen. Die Einschränkung auf Anlagen wird daher begrüßt. Konsequenterweise sollte das Montageprivileg jedoch zur Gänze gestrichen werden. Dadurch würde sichergestellt werden, dass auch in diesen Fällen das österreichische Lohnniveau einzuhalten ist und folglich würde auch in diesem Bereich Wettbewerbsgleichheit in Bezug auf die Löhne und Gehälter bestehen.

§ 7b – Ansprüche gegen ausländische ArbeitgeberInnen mit Sitz in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat und Artikel 2 – Änderungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes

Die Änderung, dass Meldungen nur mehr auf elektronischem Weg zu erfolgen haben, wurde von der BAK bereits in der Stellungnahme vom 10.8.2010 gefordert und ist daher ausdrücklich zu begrüßen.

Bei den Angaben in der Meldung werden in Hinblick auf eine effektive, zielgerichtete und daher auch verwaltungsökonomische Kontrolle die Angaben zur Dauer und Lage der vereinbarten Normalarbeitszeit der einzelnen ArbeitnehmerInnen (Z 6) und der Ort der Beschäftigung und allfällige sonstige Einsatzorte in Österreich (Z 8) als besonders wichtig erachtet.

§ 7d – Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen

Leider finden sich in der Praxis immer wieder Fallkonstellationen zur Umgehung rechtlicher Verpflichtungen. So etwa der vom Landesverwaltungsgericht Steiermark am 20.1.2014 entschiedene Fall einer inländischen GmbH, die über ihre Betriebsstätte in Deutschland ArbeitnehmerInnen nach Österreich entsandte. Laut Entscheidung des Landesverwaltungsgerichtshofes Steiermark besteht in diesem Fall keine Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen. Im Rahmen der Novelle sollte daher eine Klarstellung erfolgen, dass auch in diesen Fallkonstellationen eine Verpflichtung gemäß § 7d besteht.

Die ausdrückliche Aufzählung der Lohnunterlagen ist aus den in den Erläuterungen angeführten Gründen dringend notwendig.

Zu kritisieren ist die Beibehaltung der Möglichkeit, im Falle der „Unzumutbarkeit“ die Unterlagen nicht am Arbeits(einsatz)ort, sondern nur „im Inland“ bereitzuhalten und die Ausdehnung der Übersendungsfrist der Unterlagen von 24 Stunden auf den zweitfolgenden Werktag. Der Begriff der „Zumutbarkeit“ ist ein unbestimmter Gesetzesbegriff, der extensiv ausgelegt werden kann, und der es ermöglicht, die Strafbarkeit des Nichtvorhandenseins von Lohnunterlagen jederzeit in Frage zu stellen. Die Ausdehnung der Frist der Übersendung der Lohnunterlagen auf den zweitfolgenden Werktag erscheint nicht notwendig, da die Lohnunterlagen am ersten Arbeits(einsatz)ort ja bereits vorhanden sein müssen und die bloße Absendung innerhalb von 24 Stunden bzw am nächstfolgenden Werktag zumutbar erscheint. Jede Verlängerung der Nachsendefrist verschafft rechtswidrig handelnden ArbeitgeberInnen Möglichkeiten, (falsche) Lohnunterlagen erst im Nachhinein anzufertigen.

§ 7e – Kompetenzzentrum LSDB; § 7f – Erhebungen der Abgabenbehörden; § 7g – Feststellung von Übertretungen durch den Träger der Krankenversicherung und § 7h – Feststellung von Übertretungen durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse

Dass unbegründete Verdächtigungen durch Dritte keine Erhebungspflicht auslösen sollen (Abs 1a Z 2) ist nachvollziehbar. Andererseits sollten in der Praxis an die Begründung der

Mitteilung auch keine allzu großen Anforderungen gestellt werden. Drittens ist es idR naturgemäß nur möglich Indizien für das Vorliegen einer Übertretung wahrzunehmen. Es wäre nicht im Sinne des Gesetzes Mitteilungen durch Dritte leichtfertig zu ignorieren.

Den betroffenen Arbeitnehmer bzw die betroffene Arbeitnehmerin über den Strafbescheid zu informieren (§ 7e Abs 1a Z 6 und § 7g Abs 3) wird ausdrücklich begrüßt. Die Möglichkeit der betroffenen ArbeitnehmerInnen die ihnen zustehenden Ansprüche zivilrechtlich wahrzunehmen, wird jedoch in vielen Fällen auf Grund der Tatsache, dass regelmäßig zwischen der Kontrolle durch die Behörden und der Erlassung des Strafbescheides ein längerer Zeitraum verstrichen ist, beeinträchtigt sein. Die Information sollte daher schon, so wie im Bereich des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (§ 24 Z 4) zum Zeitpunkt der Anzeige an die Strafbehörde erfolgen.

§ 7i – Strafbestimmungen

Die Anhebung des Strafrahmens bei Nicht-Bereithalten der Lohnunterlagen und die „Lückenschließung“ in Hinblick auf die Pflicht des Beschäftigers (Abs 4) werden aus den in den Erläuterungen angeführten Gründen begrüßt. Sinngemäßes gilt für die Anhebung des Strafrahmens bei den sogenannten Vereitelungshandlungen (Abs 2).

Dem Beschäftiger sollte konsequenterweise der Einsatz der überlassenen Arbeitskräfte untersagt werden, wenn ihm vom Überlasser nicht die Lohnunterlagen zur Verfügung gestellt werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Kontrollbehörden häufig mit dem Argument des Beschäftigers konfrontiert werden, dass der Überlasser seiner Verpflichtung nach Abs 3 Z 3 nicht nachgekommen ist.

Ein seitens der BAK schon oftmals kritisieretes Defizit der derzeitigen Rechtslage ist, dass nur der sogenannte Grundlohn, nicht aber das dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin insgesamt zustehende Entgelt der behördlichen Lohnkontrolle unterliegt. Dieses Defizit soll nun – leider nur teilweise – behoben werden. Vorgesehen ist nämlich, dass im Baubereich jede Unterschreitung des nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Entgelts strafbar wird. Im Übrigen wird die Kontrolle bloß auf die Sonderzahlungen bzw im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung auf den Überlassungslohn samt Referenzzuschlag erweitert.

Wenngleich die vorgesehene Neuregelung für die Baubranche ein ganz wesentlicher Schritt in die richtige Richtung ist, muss angemerkt werden, dass die bloß teilweise Erweiterung der Kontrolle sachlich nicht zu begründen ist und auch verfassungsrechtlich problematisch wäre. Eine bloß teilweise Erweiterung der Kontrolle würde auch keine Deckung im Regierungsprogramm finden. Dieses sieht nämlich ausdrücklich die „Einbeziehung aller Lohnbestandteile“ (Seite 14) ohne Differenzierung nach Branchen oder Ähnliches vor. Zudem entstehen in der Praxis Abgrenzungsprobleme zwischen den Branchen. Auch in Hinblick auf die leistungsrechtlichen Auswirkungen bei der Sozialversicherung in Verbindung mit dem Pensionskonto („Jeder Euro wirkt sich aus“) ist eine Kontrolle aller Lohnbestandteile und eine Information der ArbeitnehmerInnen wichtig.

Im Abs 6 findet sich nun die Regelung im Zusammenhang mit dem Absehen von der Strafe durch die Bezirksverwaltungsbehörde. Darin ist die Verhängung der Mindeststrafe bei der erstmaligen oder jeder weiteren Wiederholung der Unterschreitung – entgegen der jetzigen Rechtslage im Abs 4 – nur mehr für den Fall vorgesehen, dass die Bezirksverwaltungsbehörde von der Verhängung einer Strafe abgesehen hat (4. Satz). Eine entsprechende Regelung auch für den Fall, dass das Kompetenzzentrum LSDB, der zuständige Krankenversicherungsträger oder die BUAK bei erstmaliger Unterschreitung des Grundlohns von einer Anzeige abgesehen hat, lässt sich weder in dieser noch in einer anderen Bestimmung finden. Es sollte jedoch weiterhin bei allen Fällen des Absehens von einer Anzeige wegen Nachsicht bei einer Wiederholung zumindest die Mindeststrafe zu verhängen sein.

Die Neuregelung der Verjährungsfristen ist als problematisch zu erachten, bedeutet dies doch, dass für den Beginn der Verfolgungsverjährungsfrist bzw der Strafbarkeitsverjährungsfrist fixe Zeitpunkte eingerichtet werden, wodurch im Falle einer früheren Unterentlohnung – bei zwischenzeitlich korrekter Entlohnung – mitunter Verjährung eintreten kann.

In Abs 7 Z 2 muss es richtigerweise wie im Textentwurf lauten: „das Arbeitsverhältnis geendet hat“. Die Formulierung in der Textgegenüberstellung („...beendet wird.“) wäre zu korrigieren.

§ 7j – Untersagung der Dienstleistung

Die Ausdehnung auf alle Verwaltungsübertretungen nach § 7i, die ausdrückliche Festlegung der Zurechnung einer Bestrafung des verantwortlichen Beauftragten und die Übermittlung des Untersagungsbescheides an das Bundesministerium sowie die zentrale Koordinationsstelle sind ausdrücklich zu begrüßen.

Fraglich ist, wann der Tatbestand bei Vereitelungshandlungen iSd § 7i Abs 2 im Zusammenhang mit „in Bezug auf mehr als drei ArbeitnehmerInnen“ erfüllt ist. Da die Vereitelung von behördlichen Maßnahmen an sich einen großen Unwertgehalt darstellt und um eine klare Rechtslage zu schaffen, sollte mit Erfüllung dieser Tatbestände immer auch eine Untersagung der Dienstleistung einhergehen. Auch in diesen Fällen eine Wiederholung zu fordern würde die Effektivität zu massiv einschränken.

§ 7k – Sicherheitsleistung

Laut derzeitiger Rechtslage ist die Verhängung einer Sicherheitsleistung auf den Fall des begründeten Verdachts der Unterentlohnung eingeschränkt. Die Ausweitung auf die anderen Verwaltungsübertretungen (Vereitelung der Kontrolle, Nicht-Bereithaltung der Lohnunterlagen etc) ist ausdrücklich zu begrüßen. Ausdrücklich zu begrüßen ist auch die Klarstellung, dass die Kontrollbehörden die Sicherheitsleistung direkt bei der Bezirksverwaltungsbehörde beantragen können, und die Vorgabe, dass diese innerhalb von drei Arbeitstagen zu entscheiden hat. Damit können diese Sicherungsmaßnahmen wesentlich zeitnäher zur Kontrolle getroffen werden. Die Wahrscheinlichkeit, dass zum Zeitpunkt der Ausstellung des Bescheides der Werklohn bzw das Überlassungsentgelt noch nicht zur Gänze geleistet wurde,

ist wesentlich größer, und das Instrument der Sicherheitsleistung kann daher effektiver eingesetzt werden.

Um zu verhindern, dass in der Praxis Bescheide ergehen, wonach Sicherheitsleistungen in völlig unzulänglicher Höhe zu erlegen sind, sollte (in Abs 4) zumindest vorgegeben werden, dass die Sicherheitsleistung mindestens € 3.000 unabhängig von der Höhe des noch ausstehenden Werklohns zu betragen hat.

Nicht hinlänglich nachvollziehbar ist die Aussage in den Erläuterungen, dass bei längerfristigen Entsendungen oder Überlassungen anzunehmen ist, dass zum Zeitpunkt der Kontrolle der vereinbarte Werklohn noch nicht zur Gänze entrichtet wurde. Dies gilt ja nicht bloß bei längerfristigen Entsendungen oder Überlassungen, sondern ganz generell. Auch bei kurzfristigen Arbeiten wird der Auftraggeber den Werklohn erst bezahlen, wenn die Arbeiten abgeschlossen sind.

Da die Sicherheitsleistung auf Grund schwieriger, grenzüberschreitender Vollstreckung in vielen Fällen die einzige effektive Möglichkeit darstellt, um Geldstrafen zu exekutieren, ist ein Monitoring dieses Rechtsinstruments von besonderer Bedeutung. Dies erfordert aber, dass entsprechende Informationen gesammelt werden. Es wird daher vorgeschlagen, dass auch Ausfertigungen rechtskräftiger Bescheide über Sicherheitsleistungen dem Kompetenzzentrum LSDB zu übermitteln sind (in Hinblick auf andere Bescheide siehe § 71 Abs 2).

§ 71 – Evidenz über Verwaltungs(straf)verfahren

Die Erweiterung der Evidenz auf Bescheide und Erkenntnisse in Verfahren nach dem § 7b Abs 8 ist ausdrücklich zu begrüßen. Gleiches gilt für die Auskunftspflicht gegenüber AuftraggeberInnen im Sinne des § 3 des Bundesvergabegesetzes. Die Auskunftspflicht sollte auch gegenüber AuftraggeberInnen im Sinne der Landesvergabegesetze bestehen. Kompetenzrechtlich müsste dies möglich sein, da sich die Verpflichtung an das Kompetenzzentrum LSDB richtet und nicht an die Landesvergabestellen oder sonstige Landesstellen.

Zur Übermittlung rechtskräftiger Bescheide über Sicherheitsleistungen siehe oben.

§ 7m – Zustellung

Die Zustellung ist in Verwaltungsverfahren gegen ausländische Arbeitgeber oftmals sehr schwierig, aber von wesentlicher Bedeutung. Diesbezügliche Verbesserungen der Rechtslage sind daher ausdrücklich zu begrüßen. Es stellt sich darüber hinaus die Frage, ob nicht auch iZm § 10 ZustellG (Auftrag, einen Zustellbevollmächtigten namhaft zu machen, wenn die Partei über keine inländische Abgabestelle verfügt) eine Sonderregelung erforderlich wäre. Die Besonderheit ergibt sich daraus, dass die Partei des Verfahrens bei erstmaliger Zustellung möglicherweise eine Arbeitsstätte und damit eine Abgabestelle für Zustellungen besitzt, sich dies jedoch regelmäßig rasch ändert. Vor allem Baustellen werden sohin nur vorübergehend als Abgabestelle dienen können. Bei der zweiten Zustellung kann daher

schon keine Abgabestelle mehr im Inland vorliegen. Ein Auftrag gemäß § 10 ZustellG zur Namhaftmachung eines Zustellbevollmächtigten wird aber bei der ersten Zustellung noch nicht möglich sein, da die Partei in diesem Zeitpunkt ja über eine inländische Abgabestelle verfügt. Es sollte daher eine Bestimmung im Rahmen der Novelle beschlossen werden, dass die Behörde der Partei auftragen kann, einen Zustellbevollmächtigten namhaft zu machen, sobald keine inländische Abgabestelle mehr gegeben ist. Die Partei müsste daher dann einen Zustellbevollmächtigten namhaft machen, wenn die Erbringung der Werkleistung in Österreich beendet ist und sie wieder in ihren Heimatstaat zurückkehrt.

II. Zu den Änderungen im ArbeitnehmerInnenschutzrecht

Im ArbeitnehmerInnenschutzrecht soll mit der geplanten Novelle die im Regierungsprogramm vorgesehene Deregulierung zu Beauftragten in Unternehmen vorgenommen werden. Konkret der Entfall der Vorschreibung von Brandschutzgruppen, die Reduktion der verpflichtenden Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses und die Klarstellung, dass die Funktion von Präventivkräften und Sicherheitsvertrauenspersonen vereinbar ist, sowie eine Klarstellung zu deren Ausbildung. Generell kann im Entfall bzw in der Einschränkung dieser Vorschriften im ArbeitnehmerInnenschutzrecht aus ArbeitnehmerInnensicht kein Vorteil erkannt werden und ist daher diese Einschränkung bzw der Entfall der Vorschriften nicht zu befürworten. Die Vermeidung eines ineffizienten Verwaltungsaufwandes wäre selbstverständlich zu befürworten. Ob jedoch tatsächlich ineffiziente Regelungen vorhanden sind, könnte nur auf Grundlage einer fundierten Kosten-Nutzen-Analyse beantwortet werden. Diese hätte neben der Quantität auch Qualitätsmerkmale zu berücksichtigen. Weder existieren für eine derartige Analyse aber verbindliche Kriterien, noch gibt es Anhaltspunkte dafür, dass im vorliegenden Fall auch nur versucht wurde, eine quantitative Folgenabschätzung vorzunehmen. Vielmehr ist schon auf Grund der angegebenen Kostenersparnis (zB Reduktion der verpflichtenden Arbeitsschutzausschusssitzungen von € 6,058.416) davon auszugehen, dass ausschließlich der monetär bewertete Zeitaufwand, diesen behaupteten „Entbürokratisierungseffekten“ zu Grunde liegt. Eine derartig einseitige Betrachtungsweise steht eindeutig im Widerspruch zu den unverzichtbaren organisatorischen Mindestvoraussetzungen, um die zentralen arbeitnehmerschutzrelevanten Themen, wie insbesondere die Evaluierung und die Umsetzung geeigneter Maßnahmen voranzutreiben. Im Gegensatz dazu werden durch die Reduzierung der verpflichtenden Arbeitsschutzausschusssitzungen die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche ArbeitnehmerInnenschutzpolitik in den Betrieben sukzessive verschlechtert. Nicht ohne Grund ist beispielsweise in Deutschland ein derartiger Ausschuss bereits ab 20 Beschäftigten einzurichten und hat mindestens vierteljährlich zu tagen.

Zu Artikel 3 § 10 Abs 10 ASchG (Präventivfachkraft und Sicherheitsvertrauensperson) sowie zur Änderung der Verordnung über die Sicherheitsvertrauensperson

Dieser Absatz enthält keine inhaltlichen Änderungen. Schon bisher sah der Erlass „Präventivfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen – Unvereinbarkeiten; Übersicht über die Vereinbarkeit bzw Unvereinbarkeit bestimmter Funktionen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes samt Anmerkungen“ ZI 61.750/12-L/98 vom 10.8.1998 in der Fassung ZI 461.201/11-III/3/02 vom 21.3.2002 keine Unvereinbarkeit der Funktionen als Sicherheits-

fachkraft, ArbeitsmedizinerIn und Sicherheitsvertrauensperson vor, sofern diese ArbeitnehmerInnen sind. Es ist jedoch zu hinterfragen, inwieweit dies sinnvoll ist. Die Aufgabe der Präventivfachkraft besteht von der gesetzlichen Konzeption her sehr stark in der Unterstützung der ArbeitgeberInnen in Belangen des Arbeitnehmerschutzes bzw der Arbeitssicherheit (vgl insbesondere § 76 Abs 1 und § 82 ASchG), wogegen die Rolle und Funktion der Sicherheitsvertrauensperson vorrangig in der Vertretung der ArbeitnehmerInneninteressen im Zusammenhang mit ArbeitnehmerInnenschutz bzw Arbeitssicherheit ist (vgl insbesondere § 11 ASchG). Die Trennung der Funktionen ist daher aus der Praxis heraus als sinnvoll und wünschenswert zu erachten. Bei gleichzeitiger Funktion von Präventivkraft und Sicherheitsvertrauensperson stellen sich folgende Fragen: Wie soll ein und dieselbe Person zuerst als Präventivdienst den gesetzlichen Verpflichtungen nachkommen, dh in erster Linie die Geschäftsführung beraten und unterstützen, und dann die Rolle wechseln, um als Sicherheitsvertrauensperson die Belegschaftsorgane und die Belegschaft zu beraten und zu unterstützen? Wie soll sich eine Betriebsratskörperschaft verhalten, die keinen Einfluss auf die Bestellung der Präventivdienste hat, aber gleichzeitig das Recht hat, die Bestellung einer Sicherheitsvertrauensperson zu verhindern, wenn die Präventivkraft und die Sicherheitsvertrauensperson ein und dieselbe Person sind?

Sicherheitsvertrauenspersonen sind sinnvollerweise unmittelbar am Arbeitsplatz tätig, um ihre Rolle als BeraterInnen in Sicherheits- und Gesundheitsschutzthemen erfüllen zu können. Bei den Präventivdiensten trifft das oft nicht zu. Bereits heute zeigt die Beratungspraxis, dass Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsräte häufig beklagen, dass die Fachleute „von der tatsächlichen Tätigkeit keine Ahnung haben“.

Sollte bei dieser Thematik daher Klarstellungsbedarf bestehen, so sollte diese daher dahingehend erfolgen, dass die genannten Funktionen explizit unvereinbar sind.

Zu § 4 Abs 2a Änderung der SVP-V ist festzuhalten, dass Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen fachlich ausgebildet sind, ihnen jedoch die Grundlagen für erfolgreiche betriebliche Interessenvertretung fehlen. Sicherheitsvertrauenspersonen haben aber die Interessen der ArbeitnehmerInnen im ArbeitnehmerInnenschutz zu vertreten. Sollte die oben geforderte klare Trennung der Funktionen nicht erfolgen, so wäre, bei immerhin 3.480 berechneten Fällen der wirkungsorientierten Folgenabschätzung, zumindest ein eintägiges Ergänzungsseminar zu den Aufgaben, der Rolle und der Beteiligung von Sicherheitsvertrauenspersonen in die SVP-V aufzunehmen.

Zu Artikel 3 §§ 25 Abs 5, 32 Abs 1 Z 2 und 107 Abs 3 ASchG sowie zur Änderung der Arbeitsstättenverordnung (Brandschutzgruppe)

Die Streichung der Brandschutzgruppe ist wegen der weitgehend vorhandenen landesgesetzlichen Vorschriften relativierend zu sehen. Andererseits ist jedoch unverständlich, dass unter dem Gesichtspunkt der Deregulierung § 44 Arbeitsstättenverordnung ersatzlos entfallen soll. Die Aufstellung einer Brandschutzgruppe ist keineswegs eine automatische Pflicht, sondern abhängig von der Entscheidung der zuständigen Behörde im Einzelfall, wenn diese Einrichtung neben den sonst bestehenden Maßnahmen für einen wirkungsvollen Schutz der

ArbeitnehmerInnen erforderlich ist. Wenn nun errechnet wird, dass durch den Entfall dieser Bestimmungen eine Kostenersparnis von € 1,153.000 erreicht werden kann, wird offensichtlich davon ausgegangen, dass sämtliche Bescheide der zuständigen Behörden rechtswidrig, weil ohne Vorliegen eines erforderlichen Schutzbedürfnisses, erlassen wurden. Grundsätzlich ist zu diesem Punkt anzumerken, dass gerade Maßnahmen des Brandschutzes in keiner Weise für undifferenzierte Kostensenkungsprogramme geeignet sind. Gerade hier muss im Zweifel der Grundsatz gelten, dass nicht weniger, sondern allenfalls bessere Regelungen erforderlich sind.

Zu Artikel 3 § 88 Abs 5 ASchG (Arbeitsschutzausschuss)

Der Arbeitsschutzausschuss steht in keinem Zusammenhang mit dem im Arbeitsprogramm der Bundesregierung vereinbarten Ziel, die Beauftragten um drei Positionen abzubauen (siehe Seite 16). Der Arbeitsschutzausschuss hat eine zentrale Steuerungs- und Koordinierungsfunktion im betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutz, weshalb die Reduzierung der Anzahl der Sitzungen auf eine Sitzung pro Jahr als reine Feigenblatffunktion abgelehnt wird.

Um die Wichtigkeit von intensiver Zusammenarbeit der betrieblichen AkteurInnen zu betonen, stand die Europäische Kampagne für Gesunde Arbeitsplätze 2012–2013 unter dem Motto „Partnerschaft für Prävention“ („Working together for risk prevention“). Diese Kampagne wurde von den Sozialpartnern unterstützt. Der Umstand, dass bloß ein Jahr später von Arbeitgeberseite eine Reduzierung der formalen Zusammenkünfte gefordert wird, lässt nur den Schluss zu, dass die Beteiligung der Arbeitgebervertretung bei der Kampagne lediglich ein Lippenbekenntnis war.

In Wahrheit, so zeigen die Best-Practices, muss der Arbeitsschutzausschuss, welcher derzeit nur in Arbeitsstätten mit mehr als 100 Beschäftigten gesetzlich verpflichtend ist, bereits ab 20 Beschäftigten (wie in Deutschland!) errichtet werden. Seine Arbeitsfähigkeit und Wirksamkeit wäre viel besser gewährleistet, wenn er mindestens vierteljährlich (wie in Deutschland!) und nicht, wie derzeit geregelt, mindestens halbjährlich einberufen wird. Die Bestimmungen zum Arbeitsschutzausschuss sollten dahingehend abgeändert werden, dass die bestehenden Mindestvorschriften aus Deutschland hinsichtlich Betriebsgröße und Sitzungsintervalle übernommen werden.

Die Bundesarbeitskammer ersucht um Berücksichtigung ihrer Stellungnahme.

Rudi Kaske
Präsident
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner
iV des Direktors
F.d.R.d.A.